

Werkdruk, zingeving en burn-out bij predikanten in orthodox-gereformeerde kerken

Citation for published version (APA):

Loonstra, B., & Tomic, W. (2005). Werkdruk, zingeving en burn-out bij predikanten in orthodox-gereformeerde kerken. *Psyche en Geloof*, 16(2), 66-81. <https://www.psychegeloof.nl/editions/psyche-geloof-16-2005-2>

Document status and date:

Published: 01/01/2005

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 05 May. 2023

Open Universiteit
www.ou.nl



Werkdruk, zingeving en burn-out bij predikanten in orthodox-gereformeerde kerken

B. LOONSTRA EN W. TOMIC*

SAMENVATTING

In deze studie is bij drie kleinere orthodox-gereformeerde kerkgenootschappen onderzoek gedaan naar burn-outverschijnselen onder predikanten in relatie tot werkdruk en existentiële zingeving. Van de 480 aangeschreven predikanten stuurden 280 een ingevuld formulier terug. Daarin waren opgenomen een itemlijst over werkdruk, de Existentieschaal over zingeving, ontwikkeld door leerlingen van V.E. Frankl, en de Utrechtse Burn-out Schaal, aangepast voor predikanten. De respondenten bleken gemiddeld hoger te scoren op werkdruk en op alle drie dimensies van burn-out dan collega's uit andere kerkgenootschappen in eerdere onderzoeken. De scores op werkdruk en op burn-out correleerden vrij hoog tot hoog met de scores op existentiële zingeving, in die zin dat hogere scores op de zingevingdimensies samenhangen met lagere scores op ervaren werkdruk en burn-out. De conclusie was, dat (gebrek aan) existentiële zingeving een belangrijke determinant van burn-out is, die tot op heden ten onrechte is verwaarloosd. In de preventie kan existentiële zingeving een zinvol en bruikbaar aanknopingspunt zijn voor gezondheidspsychologische interventies. Ten slotte zijn enkele aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

I. INLEIDING

1.1 *Burn-out*

Burn-out is een serieus probleem onder mensen in stressgevoelige beroepen. Van burn-out wordt gesproken indien de volgende drie kenmerken tezamen worden aangetroffen: uitputting, mentale

distantie en verminderde competentie (Maslach, 1993; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Uitputting doelt op het gevoel van psychisch overbelast te zijn en volledig door de mentale en emotionele reserves heen te zijn. Mentale distantie verwijst naar een afstandelijke, cynische houding tegenover

* Met dank aan G. Alblas voor zijn kritische meelesen en zijn waardevolle opmerkingen.

het werk en de mensen met wie men werkt. Competentie is de aanduiding van het gevoel van persoonlijke bekwaamheid. Het kenmerkende gevoel totaal opgebrand te zijn in de werksituatie is een sluipend proces dat gemakkelijk veronachtzaamd wordt, totdat het te laat is (Schaufeli & Bakker, 2003).

Het probleem werd in de jaren zeventig van de vorige eeuw eerst gesignaleerd in de sectoren van welzijns- en gezondheidszorg (Freudenberger, 1974) en daarna ook onderzocht in andere contactuele beroepen, zoals het onderwijs (Maslach, 1993; Van Horn, Caljé, Schreurs & Schaufeli, 1997; Brouwers & Tomic, 2000) en politie en justitie (Schaufeli, Van den Eijnden & Brouwers, 1994). Inmiddels is vastgesteld dat burn-out even goed voorkomt in beroepen die niet gekenmerkt worden door veel contacten met mensen (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Kant, Jansen, Van Amelsvoort, Mohren & Swaen, 2004). Onderzoeksresultaten wijzen uit dat algemene werkdruk sterker samenhangt met burn-out dan de specifieke belasting die voortvloeit uit het werken met (moeilijke) mensen (Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000; Kant *et al.*, 2004). Hieruit kan worden opgemaakt dat emotionele belasting niet het belangrijkste risico vormt, maar wel een extra risicofactor is. Behalve werkdruk als belangrijke oorzaak van burn-out speelt dus het directe contact met cliënten, patiënten, leerlingen enzovoort een substantiële rol.

Andere invloedrijke, aan het werk gerelateerde factoren zijn rolonduidelijkheid en rolconflicten, gebrekkige sociale steun, weinig inspraak in de besluitvorming, geringe terugkoppeling (*feedback*) en de interferentie tussen werk- en thuissituatie. Behalve de werksituatie spelen ook persoonlijke invloeden een rol. Te denken valt aan persoonlijkheidstrekken zoals gebrek aan *hardiness* (ondernemingszin), neuroticisme en in mindere mate introversie, verder aan een externe beheersingsoriëntatie, een passieve copingstijl en een gering zelfvertrouwen. Demografische kenmerken spelen een ondergeschikte rol, behalve leeftijd, die negatief correleert met burn-out. Hogere leeftijd hangt dus samen met minder hoge burn-outscores (Schaufeli & Enzmann, 1998; Wagenvoort,

Van Yperen, Hoogduin & Schaap, 1998; Schaufeli & Bakker, 2003). Schaufeli en Enzmann (1998) vatten de oorzaken samen als een botsing tussen iemands intenties en de realiteit op het werk die vaak weerbarstig is, terwijl de burn-outgevoelens worden versterkt door de inadequate copingstrategieën. Voor de slechte aansluiting tussen mens en werksituatie hebben Maslach en Leiter (1997) een model ontwikkeld waarin zij zes mogelijke factoren onderscheiden: hoge werkdruk, geringe autonomie, geringe beloning (financieel, sociaal en intrinsiek), problematische gemeenschap, incorrecte bejegening en conflicterende waarden.

Burn-outverschijnselen hebben een lange voor geschiedenis van overbelasting die zes maanden tot een jaar duurt. Door een langdurig verblijf in de ziektewet dreigt men in de WAO terecht te komen (Schaufeli & Bakker, 2003). Door het totale aantal burn-outgevallen in een jaar (prevalentie) te delen door het aantal nieuwe gevallen per jaar (incidentie), komen Kant *et al.* (2004) uit bij een gemiddelde duur van ongeveer 2,5 jaar.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (2003; Kant *et al.*, 2004) meldt dat in 2001 tien procent van de bevolking tussen 18 en 64 jaar leed aan burn-out. Het gaat dus om een veel voorkomende aandoening. De omvang ervan neemt door de tijd heen nog steeds toe. Daarvoor wordt een aantal verklarende factoren genoemd, zoals: de groei van de dienstensector; de neiging problemen steeds meer in psychologische termen te benoemen; de individualisering die enerzijds een grotere sociale vaardigheid vraagt en anderzijds een onmiddellijke inwilliging van wensen verlangt; de toename van mentale en emotionele werkbelasting (tegenover een afname van de fysieke belasting); mondigheid en veeleisendheid van cliënten, patiënten en klanten, gepaard gaande met verzwakking van professioneel gezag; irreëel hoge verwachtingen bij nieuwkomers in het beroep (Schaufeli & Enzmann, 1998) en de afnemende invloed van religie als bron van zingeving (Pines, 1993, 2000).

1.2 Predikanten

Predikanten zijn betaalde voorgangers in een protestantse kerkelijke gemeente. Zij vormen een bijzondere risicogroep. Het meest recente onder-

zoek in Nederland naar de duur van hun werkweek meldt gemiddelden van 55 tot 60 uur (Brouwer, 1995). Verder wordt hun werkbelasting bepaald door voortdurende beschikbaarheid, intensieve pastorale contacten, vaak in moeilijke omstandigheden, rolonduidelijkheid en rolconflicten door verwachtingen van gemeenteleden die afwijken van de eigen taakopvatting, mondige en veeleisende gemeenteleden, ontoereikende opleiding, een grote interferentie tussen werk- en thuissituatie, onvoldoende tijd om tegenslagen in de privé-sfeer te verwerken, tekort aan terugkoppeling over het werk, geringe betrokkenheid van gemeenteleden, geringe medewerking van gemeenteleden, financiële afhankelijkheid van de gemeente, kerkverlating, de breedheid van vereiste deskundigheden, zoals pastoraat, catechese, preken, leiding geven, het feit dat emotionele problemen bij de predikant onmiddellijk repercussies hebben op het functioneren, en gebrekkige sociale steun van collega's als gevolg van het tamelijk individualistische karakter van het beroep (Hall, 1997; Van der Leest, 1997; Van Dam, 1998; Swart, Fourie & Scheepers, 2000 en 2001; Evers & Tomic, 2003; Tomic, Tomic & Evers, 2004). Ook het Samen-op-wegproces tussen de Nederlandse Hervormde Kerk, de Gereformeerde Kerken en de Evangelisch-lutherse Kerk legde druk op het werk van predikanten (Evers & Tomic, 2003). Daar staat tegenover dat het predikantschap een afwisselend beroep is met een ruime mate van autonomie (Brouwer, 1995; Van Dam, 1998).

Twee recente onderzoeken onder predikanten in Nederland hebben uitgewezen dat predikanten op de burn-outdimensie uitputting hoger scoorden dan zorgverleners, maar lager dan huisartsen, leerkrachten en verplegend personeel. Op distantie scoorden zij hoger dan zorgverleners, maar lager dan de andere genoemde beroepen. Op competentie scoorden zij gelijk aan huisartsen en leerkrachten, maar lager dan bijvoorbeeld verpleegkundigen en zorgverleners. De drie dimensies van burn-out onder predikanten bleken het sterkst samen te hangen met werkdruk (Evers & Tomic, 2003; Tomic *et al.*, 2004) en rolonduidelijkheid (Evers & Tomic, 2003), en met de persoonlijkheidskenmerken extraversie en emotionele stabiliteit (Tomic *et al.*, 2004). De bijdrage van sociale steun aan de

matiging van burn-out bleek in het eerstgenoemde onderzoek wel, maar in het tweede niet significant. Leeftijd bleek wel een significante invloed te hebben, met dien verstande dat een lagere leeftijd een hoger risico op burn-out meebracht. Geslacht speelde geen significante rol.

1.3 *Te onderzoeken onafhankelijke variabelen*

In het burn-outonderzoek is nog maar weinig kwantitatief onderzoek gedaan naar existentiële motivatie of zingeving als mogelijke determinant (Yiu-kee & Tang, 1995; Nindl, 2001). Wel is met een beroep op de existentiële psychologie burn-out reeds eerder verklaard als een vergeefs zoeken naar existentiële betekenis in het werk. De toename van het zoeken van existentiële betekenis in het werk werd gezien als gevolg van de teruglopende invloed van religie als bron van existentiële zingeving (Pines & Aronson, 1988; Pines, 1993; 2000; 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998). Ook is verband gelegd tussen existentiële zingeving in het bestaan zelf en verminderde burn-out (Pines, 2004). Maar afgezien van de studies van Yiu-kee en Tang (1995) en Nindl (2001) zijn deze verbanden nauwelijks empirisch onderzocht.

Er zijn verschillende redenen aan te voeren om existentiële motivatie of zingeving nader te onderzoeken als mogelijke determinant van burn-out. In de eerste plaats beschouwen Schaufeli en Enzmann (1998) de botsing tussen intenties en de realiteit van het werk als de hoofdoorzaak van het ontstaan van burn-out. Intenties komen voort uit wat men in het leven waardevol vindt, en wat men waardevol vindt, hangt samen met zingeving en motivatie. Ontoereikende zingeving hangt samen met onrealistische waarden en intenties en die kunnen tot botsingen met de weerbarstige realiteit van het werk leiden, hetgeen het risico op burn-out vergroot.

In de tweede plaats is reeds opgemerkt dat burn-out als maatschappelijk probleem toeneemt als gevolg van culturele veranderingen, zoals individualisering en hogere verwachtingen bij nieuwe beroepsbeoefenaars (Schaufeli & Enzmann, 1998). Culturele veranderingen hangen samen met veranderingen in zingeving aan het bestaan. Dit impliceert dat burn-out als maatschappelijk probleem toeneemt als gevolg van veranderingen in zingeving aan het bestaan.

In de derde plaats is er een specifieke reden om juist bij predikanten de zingeving bij het burn-outonderzoek te betrekken. Gemeentepredikanten zijn in strikte zin niet in dienst van een gemeente of kerkenraad, maar zijn in principe zelfstandig ten opzichte van kerkenraad en gemeente, omdat zij pastor zijn in dienst van Christus. Met het evangelie moeten zij gemeentelieden ook wel eens tegen de haren in strijken, zoals ook hun meester met zijn optreden de confrontatie niet uit de weg ging. Deze ideologische positiebepaling vereist een hoge mate van zelfstandigheid. Daartoe is een worteling in existentiële zingeving onmisbaar. Alleen als zij overtuigd zijn van hun doelen, kunnen zij daaraan trouw blijven en de tegenstand ertegen opvangen. Als zij daartoe niet in staat zijn, is het risico groot dat hun werk tot rolconflicten leidt die de ervaren werkdruk en de kans op burn-out verhogen.

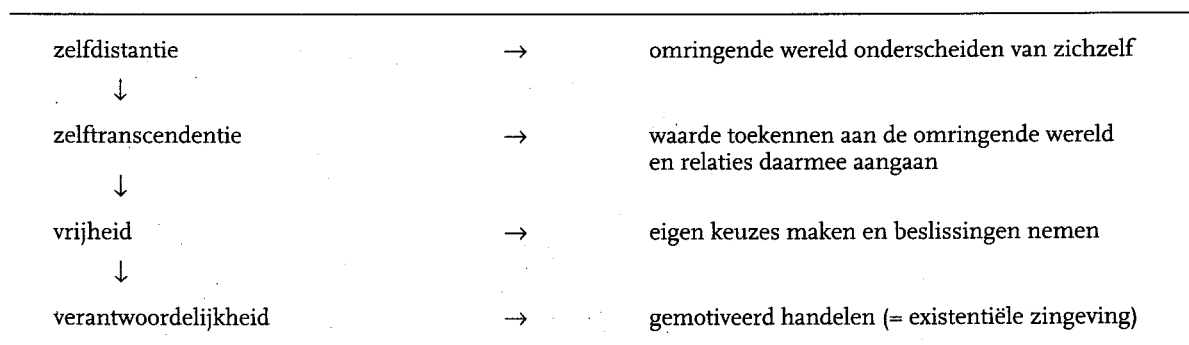
De variabele existentiële zingeving wordt onderzocht in combinatie met de variabele werkdruk, die in de literatuur als belangrijkste oorzaak van burn-out is aangewezen. Onder werkdruk wordt verstaan de belasting die iemand ervaart als gevolg van de hoeveelheid werk en de zwaarte van de taakinhoud. Door ook werkdruk in het onderzoek te betrekken, kan niet alleen worden nagegaan wat de invloed van existentiële zingeving op burn-out is, maar ook hoe zingeving en werkdruk zich tot elkaar verhouden en op elkaar inwerken.

1.4 Existentiële zingeving

Existentiële zingeving is de mate waarin iemand zijn bestaan (existentie) als betekenisvol beleeft

en daaraan de motivatie ontleent voor zijn gedrag. Het concept is ontleend aan de existentiële analyse van Frankl (1978), die nader is uitgewerkt door zijn leerlingen (Längle 2003a en 2003b; Kundi, Wurst & Längle, 2003; Längle, Orgler & Kundi, 2003). Hun uitwerking is in deze studie bepalend voor de operationalisering van het concept. Om gemotiveerd te leven moet iemand zijn eigen relatie bepalen tot de hem omringende leefwereld. Daartoe dient hij waarde toe te kennen aan de verschillende onderdelen van zijn leefwereld en daarop zijn levensdoelen af te stemmen. Aan dit proces zijn vier aspecten te onderscheiden. In de eerste plaats dient iemand zich van de hem omringende wereld te onderscheiden (*zelfdistantie*). Wie dat niet doet, mist de afstand die nodig is om een reële kijk te hebben op de omringende wereld en op de eigen plaats daarin. Vervolgens kent hij waarden toe aan wat in zijn leefwereld op hem afkomt en gaat hij emotionele bindingen aan met wie/wat hij als waardevol ervaart (*zelftranscendentie*). Zo brengt hij relaties tot stand met de omringende werkelijkheid. In de derde plaats is innerlijke *vrijheid* van belang om keuzes te maken en daarnaar te handelen. Zonder deze vrijheid komt men niet toe aan beslissingen waar men zelf achter staat. Ten slotte komt het erop aan dat men zijn keuzes in praktijk wil brengen en in de uitvoering daarvoor de verantwoordelijkheid neemt. (*verantwoordelijkheid*). Gemotiveerd leven is immers een praktische aangelegenheid. In Figuur 1 worden de samenhangen schematisch voorgesteld.

Figuur 1 Aspecten van existentiële zingeving



Een verticale pijl duidt op een logische volgende stap. De horizontale pijlen duiden op de praktische betekenis.

Bij existentiële zingeving gaat het om zingeving in het bestaan waarvan naast veel andere dingen het werk deel uitmaakt. Het gaat dus niet om zingeving in het bestaan los van het werk en ook niet om zingeving in het werk los van het overige bestaan. Op basis van de existentiële zingeving geeft men aan het werk een plaats in zijn bestaan.

Het verband van de vier aspecten van existentiële zingeving met werkdruk en burn-out kan als volgt aannemelijk gemaakt worden (Längle, 2003b). Wie onvoldoende zichzelf van zijn leefwereld onderscheidt (*zelfdistantie*), wordt geleefd. Dit kan gemakkelijk leiden tot overbelasting. Wie verbondenheid met zijn werk op grond van persoonlijke waardetoekenning (*zelftranscendentie*) mist, kan zijn werk als last ervaren en getroffen worden door gemis aan arbeidsvreugde, door uitputting en cynisme. Wie zijn werk niet doet vanuit een doelgerichte keuze, waar hij ook voor staat (*vrijheid en verantwoordelijkheid*), neemt zijn toevlucht tot alternatieve zingevingen, zoals carrière, prestatie, aanzien, macht, inkomen. Daarmee maakt iemand zich afhankelijk van oncontroleerbare factoren (Pines, 1993 en 2000; Längle, 2003b). In de terminologie van de existentiële analyse betekent dit dat zo iemand tekortschiet in zelfdistantie. Wie wel in staat is zijn werk een plaats te geven in zijn existentiële zingeving, doet het werk met innerlijke bijval (*inner consent*) en ervaart daarvoor minder werkdruk (Längle, 2003b).

1.5 Doelstelling, centrale vraag, hypothesen

Het doel van dit onderzoek is een beeld te krijgen van de mate van werkdruk en burn-outverschijnselen bij predikanten uit drie orthodox-gereformeerde kerken, in vergelijking met eerdere uitkomsten bij andere predikanten, en inzicht te verkrijgen in de samenhang tussen existentiële zingeving en werkdruk en de invloed daarvan op burn-outscores. Het theoretische belang is dat het burn-outonderzoek wordt uitgebreid naar een plausibele factor van betekenis waarnaar tot op heden ten onrechte nog maar weinig onderzoek is gedaan. Dat kan een bijdrage leveren aan de theorievorming over het ontstaan van burn-out bij predikanten. Het praktische belang is dat een adequate theorie voorwaarde is voor de ontwikkeling van effectieve interventies ter voorkoming en vermindering van burn-out in deze beroepsgroep.

De centrale vraag vloeit uit de doelstelling voort. Zij luidt: 'In welke mate hebben orthodox-gereformeerde predikanten te maken met werkdruk en burn-out en wat is de invloed van werkdruk en van de vier dimensies van existentiële zingeving op burn-out?'

Op basis van de hierboven gegeven theoretische overwegingen worden de volgende vier hypothesen opgesteld en getoetst. Ten eerste wordt aangenomen dat een grotere werkdruk tot hogere burn-outscores leidt. Deze hypothese komt geheel overeen met de reeds genoemde uitkomsten van bestaand onderzoek. De tweede hypothese is dat hogere scores op de vier dimensies van existentiële zingeving tot lagere burn-outscores leiden. Deze hypothese ligt in het verlengde van de theorie van de existentiële analyse. Zij is empirisch bevestigd door het onderzoek van Nindl (2001). Vervolgens wordt verondersteld dat hogere scores op de zingevingdimensies de invloed van werkdruk op de burn-outscores verkleinen (derde hypothese). Wie een hoge mate van existentiële zingeving tentoonspreidt, kan de ervaren werkdruk beter aan. Existentiële zingeving modereert de invloed van werkdruk op burn-out. Deze hypothese sluit eveneens aan bij de theorie van de existentiële analyse. Bij een grotere innerlijke bijval leidt een hoge werkdruk minder snel tot uitputting en cynisme. Ten slotte wordt aangenomen dat hogere scores op de zingevingdimensies leiden tot vermindering van de werkdruk (vierde hypothese). Ook deze hypothese heeft duidelijke aanknopingspunten met de existentiële analyse. Indien het werk zonder innerlijke bijval, dus zonder doelgerichte keuze, wordt gedaan, gaat het moeizamer. Er wordt langer over gedaan en het wordt als zwaarder ervaren. Bovendien is het aannemelijk dat degenen die in vrijheid hun verantwoordelijkheid nemen gemiddeld gemakkelijker kunnen omgaan met onwelgevallige verwachtingspatronen dan degenen die deze vrijheid missen, met als gevolg dat de eerste categorie beter in staat is de werkdruk te beperken.

2 METHODE

2.1 Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep bestond uit alle predikanten in actieve dienst die in een gemeente werkten behorende tot een van de volgende kerkgenootschappen:

de Christelijke Gereformeerde Kerken, de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt) en de Nederlands Gereformeerde Kerken. Deze kerkgenootschappen zijn aan elkaar verwant en kenmerken zich door de erkenning van het gezag van de Bijbel en een nauwe aansluiting aan de belijdenissen van de Reformatie in de zestiende eeuw. Daarom zijn ze te typeren als orthodox (Velema, 1992; websites). Hiermee hangt samen dat deze kerken (nog) alleen mannelijke voorgangers kennen. Het aantal actieve gemeentepredikanten in deze kerken bedroeg op 1 mei 2004 480: 136 christelijk-gereformeerde, 273 vrijgemaakt-gereformeerde en 71 Nederlands-gereformeerde predikanten. De overgrote meerderheid van hen werkt volledig. Van al diegenen hebben 280 predikanten aan het onderzoek meegewerkt. Dat is een responspercentage van ruim 58%. Volgens Babbie (2004) is dit ruim voldoende voor surveyonderzoek. Van de christelijk-gereformeerden heeft ruim 60% gereageerd, van de gereformeerden (vrijgemaakt) ruim 55% en van de Nederlands-gereformeerden ruim 63%. De gemiddelde leeftijd was 46 jaar ($SD = 9,2$) en het gemiddelde aantal dienstjaren was 17 jaar ($SD = 9,8$). (Zie voor deze gemiddelden en spreidingen ook Tabel 1.) De jongste predikant was 26 jaar en de oudste 68. Het aantal dienstjaren liep van 1 tot 40.

Men kan de geretourneerde formulieren als een steekproef beschouwen, omdat de respons geen 100% was. Deze steekproef was echter niet aselekt. Om te bepalen of generalisatie naar de gehele populatie verantwoord is, werd van alle leden van de populatie de leeftijd en het aantal dienstjaren ontleend aan de meest recente kerkelijke handboekjes (Van der Linden, Soeters & Velema, 2004; Kuiper, 2004; Biewenga, 2004). De gemiddelden werden met behulp van een t-toets voor twee steekproeven vergeleken met de gemiddelde leeftijd en het gemiddelde aantal dienstjaren die door de respondenten zijn ingevuld, om te zien of de respondenten representatief waren voor de populatie. Er was geen verschil tussen de gemiddelde leeftijd van de respondenten (45,95 jaar) en de gemiddelde leeftijd van de populatie (46,05 jaar), $t(756) = 0,145$; $p > 0,05$. Er was evenmin verschil tussen het gemiddelde aantal dienstjaren van de respondenten (17,02 jaar) en het gemiddelde aantal dienstjaren van de populatie (16,93 jaar), $t(756) = 0,122$; $p > 0,05$.

Aan de hand van de binnengekomen formulieren werd een tweede controle op de representativiteit uitgevoerd. Nagegaan werd of de antwoorden op de formulieren die binnenkwamen na de rappelbrief significant verschilden van die welke vóór de rappelbrief zijn ontvangen. Dit bleek bij geen van de meetinstrumenten het geval te zijn. Voor werkdruk was $t(276) = -1,881$ en $p > 0,05$; voor zingeving: $t(266) = 0,897$, $p > 0,05$. Van de burn-outschaal waren de t-waarden voor de dimensies uitputting: $t(278) = -0,493$, $p > 0,05$; distantie: $t(278) = -1,339$, $p > 0,05$; en competentie: $t(276) = 0,718$, $p > 0,05$. Vertraging en uitstel van de beantwoording hadden geen significante invloed op de inhoud van de beantwoording. Dat kan als aanwijzing worden gezien dat ook afstel van de beantwoording geen invloed had op de inhoud. Wanneer omgekeerd de trage respondenten wel een significant verschil hadden vertoond, zou dat een aanwijzing kunnen zijn geweest dat dit verschil ook aan de orde zou zijn bij hen die niet tot beantwoording gekomen zijn, op grond van de gedachte dat afstel in het verlengde van uitstel ligt. Die aanwijzing ontbreekt. Dat bevestigt de representativiteit van de respondenten voor de gehele populatie.

2.2 Meetinstrumenten

Naar drie demografische kenmerken is gevraagd: leeftijd, aantal dienstjaren en het lidmaatschap van een van de drie kerkgenootschappen. De werkdruk is gemeten met een zevental vragen die ook gebruikt zijn bij eerdere onderzoeken naar burn-out bij hervormde (Alblas, Lahey, Van Staalduinen & Tomic, 2000; Evers & Tomic, 2003) en gereformeerde predikanten (Rijk & Tomic, 2002; Tomic *et al.*, 2004). Daarbij horen bijvoorbeeld de volgende vragen: 'Ik kan mijn werk zodanig organiseren dat ik alles wel op tijd af heb'; 'Er komen zo veel vragen in mijn werk op mij af dat ik nauwelijks tijd overhoud voor mijn eigen geloofsbeleving'. Op een zespuntsschaal van 1 tot en met 6 gaf men zijn mening over de items. De betekenis daarvan loopt van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. In het onderzoek onder gereformeerde predikanten was interne consistentie, uitgedrukt in Cronbachs Alfa, 0,77 (Rijk & Tomic, 2002). Daaraan is in het huidige onderzoek de volgende vraag toegevoegd: 'Mijn werk wordt bemoeilijkt door

gebrek aan waardering'. Waardering is voor de predikant een graadmeter voor de kwaliteit van het werk dat hij levert en dus voor de vraag of hij zich tegen de taakhoud opgewassen voelt. De maximale somscore was 48. Cronbachs Alfa voor alle acht items over werkbelasting kwam uit op 0,80. Bij de vergelijking van de uitkomsten met die uit het onderzoek onder gereformeerde predikanten is het toegevoegde item verwijderd.

Voor het meten van existentiële zingeving is de Existentieschaal ontwikkeld, bestaande uit 46 items, verdeeld over de vier dimensies zelfdistantie (acht items, maximale score 48; niet te verwarren met de dimensie mentale distantie van de burn-out-schaal), zelftranscendentie (veertien items, maximale score 84), vrijheid (elf items, maximale score 66) en verantwoordelijkheid (dertien items, maximale score 78). Een item bij zelfdistantie luidt bijvoorbeeld: 'Een situatie is voor mij pas interessant als die tegemoetkomt aan mijn wensen'. Zelftranscendentie wordt onder andere gemeten met het item 'Er is eigenlijk niets in mijn leven waar ik me echt helemaal voor zou willen inzetten'. Een voorbeeld van een item dat vrijheid meet is 'Onprettige beslissingen probeer ik zonder al te veel nadenken uit te stellen'. Bij verantwoordelijkheid hoort het volgende item thuis: 'Ik neem te weinig tijd voor wat belangrijk is'.

Ook bij de Existentieschaal is de mening van de respondenten getoetst op een zespuntsschaal van 1 tot en met 6, in de betekenis van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. De items zijn per dimensie getoetst op interne consistentie en externe validiteit bij een steekproef van ruim 1000 personen uit de Oostenrijkse bevolking. Cronbachs Alfa bleek voldoende te zijn. Voor zelfdistantie was de Alfawaarde 0,70, voor zelftranscendentie 0,84, voor vrijheid 0,82 en voor verantwoordelijkheid 0,83 (Längle *et al.*, 2003). In het nu gehouden onderzoek was Cronbachs Alfa voor zelfdistantie 0,71, voor zelftranscendentie 0,65, voor vrijheid 0,84 en voor verantwoordelijkheid 0,85. De waarde voor zelftranscendentie ligt beneden de aanvaardbare minimumwaarde van 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994; Loewenthal, 2001). De waarde kon worden opgeschroefd tot 0,68 door de verwijdering van twee items, namelijk 'Als ik ziek ben, weet ik niet wat ik met mijn tijd moet doen', en 'In mijn

leven is niets echt perfect, want alles heeft zijn voors en tegens'. Onder voorbehoud zijn de betreffende items samengevoegd tot één subschaal, waarbij in de regressieanalyses de twee afwijkende items zijn verwijderd. Aldus bleven er op deze subdimensie twaalf items over met een maximale score van 72.

Längle *et al.* (2003) hebben de vier subschalen teruggebracht tot twee factoren: de P-factor (P van 'persoonlijkheid'), bestaande uit de subschalen zelfdistantie en zelftranscendentie, en de E-factor (E van 'existentie'), bestaande uit de subschalen vrijheid en verantwoordelijkheid. Cronbachs Alfa van de P-factor was in het Oostenrijkse onderzoek 0,87 en in dit onderzoek 0,80. Het verschil tussen beide waarden wordt verklaard door de lage alfawaarde van zelftranscendentie in dit onderzoek, ook na correctie door het verwijderen van twee items. Van de E-factor was de alfawaarde 0,90 respectievelijk 0,91. De volledige Existentieschaal vertoonde een alfawaarde van 0,93 in beide onderzoeken.

De herleiding van de vier subschalen tot de twee factoren P en E geschiedde in het onderzoek van Längle *et al.* (2003) niet op empirische, maar op theoretische gronden. Een door hen uitgevoerde factoranalyse leverde op dat alle subschalen hoog laadden op één en dezelfde factor. Alleen zelftranscendentie laadde tevens hoog op een tweede factor. Zolang de overheersende factor niet nauwkeurig kan worden gedefinieerd, worden in aansluiting aan Nindl (2001), Längle *et al.* (2003), Kundi *et al.* (2003) de vier subschalen gebruikt.

De externe validiteit bleek uit een matige negatieve correlatie met depressie en neuroticisme (Längle *et al.*, 2003). Een ander onderzoek onder ruim 200 personen toonde een hoge correlatie met geestelijke gezondheid aan (Kundi *et al.*, 2003).

Voor de meting van burn-out is de UBOS gebruikt, de Utrechtse Burn-out Schaal (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000), een gevalideerde vertaling van de Maslach Burnout Inventory. De vragen zijn aangepast aan de situatie van predikanten. Waar 'cliënten' of 'leerlingen' staat, is dit vervangen door 'gemeenteleden'. Enkele vragen zijn redactioneel ingrijpender gewijzigd. De uitspraak 'Ik weet de problemen van mijn gemeenteleden adequaat op te lossen' is aangepast tot: 'Ik weet met de problemen van mijn gemeenteleden adequaat om te gaan'. 'Ik voel me gefrustreerd door mijn baan'

is geworden: 'Ik voel me gefrustreerd door mijn werk'. '... sinds ik deze baan heb' luidt nu: '... sinds ik predikant ben'. 'Het kan me echt niet schelen wat er van mijn gemeenteleden terechtkomt' is geworden: 'Het kan me echt niet schelen hoe het mijn gemeenteleden vergaat'. 'Ik heb het gevoel dat gemeenteleden mij de schuld geven van hun problemen' werd: 'Ik heb het gevoel dat gemeenteleden mij hun problemen verwijten'.

De UBOS kent 20 items, verdeeld over drie subschalen: emotionele uitputting (acht items, maximale score 48), mentale distantie (vijf items, maximale score 30) en competentie (zeven items, maximale score 42). Er kan per item een getal worden ingevuld op een zevenpuntsschaal van nul tot zes, met de betekenis 'nooit' tot 'altijd' of 'nooit' tot 'dagelijks'. Voor de versie bestemd voor werkers in de gezondheidszorg is de interne consistentie van twee van deze schalen goed: in omvangrijk onderzoek bleek Cronbachs Alfa voor uitputting 0,87 en voor competentie 0,79. Voor mentale distantie kwam de Alfa beneden de kritieke waarde van 0,70 uit: zij bleef steken op 0,66. Toch heeft men het wijs geoordeeld alle items te handhaven (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). In het onderhavige onderzoek was Cronbachs Alfa voor uitputting 0,89, voor competentie 0,79 en voor distantie 0,70, dus niet beneden de kritieke waarde. De betrouwbaarheid wordt als voldoende beoordeeld en de validiteit als goed (Evers, Van Vliet-Mulder & Groot, 2000; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

2.3 Procedure

In een surveyonderzoek werd met behulp van een vragenlijst een zelfbeoordeling van de deelnemers gevraagd. Alle predikanten zijn aangeschreven; er vond geen steekproeftrekking plaats. Hun namen zijn ontleend aan de handboekjes die binnen elk van de kerkgenootschappen jaarlijks worden uitgegeven (Van der Linden, Soeters & Velema, 2004; Kuiper, 2004; Biewenga, 2004). Ter verhoging van de respons is de suggestie van Green, Boser en Hutchinson (1997) opgevolgd om de vragenlijst met een bijgesloten portvrije retourenvelop te versturen, die de geadresseerden anoniem konden verzenden. Na vier weken ontvingen alle aangeschrevenen een herinnering, voor het geval zij nog niet gereageerd hadden.

3. RESULTATEN

3.1 Resultaten van het huidige onderzoek

De scores op één item van werkdruk en op 41 items van zingeving zijn zodanig gehercodeerd, dat een hoge score steeds overeenkomt met een hoge mate van werkdruk respectievelijk existentiële zingeving. Tabel 1 geeft een overzicht van gemiddelden, standaarddeviaties, betrouwbaarheidscoëfficiënten en correlatiecoëfficiënten van alle numerieke variabelen. Uit de correlatieanalyse blijkt dat leeftijd en dienstjaren zeer hoog met elkaar correleerden ($r = 0,88$; $p < 0,01$), en ook dat vrijheid en verantwoordelijkheid zeer hoog correleerden ($r = 0,80$; $p < 0,01$). Omdat leeftijd en dienstjaren geen significante correlatie met andere variabelen vertoonden, uitgezonderd de P-factor, werden zij buiten de regressieanalyse gehouden. De hoge correlatie tussen vrijheid en verantwoordelijkheid wijst op multicollineariteit (Nunnally & Bernstein, 1994). Daarom zijn zij in de regressieanalyse samengevoegd tot de ene E-factor. De subdimensies zelfdistantie en zelftranscendentie zijn in de regressieanalyse niet samengevoegd tot de ene P-factor, omdat de collineariteit tussen beide subdimensies daarvoor niet hoog genoeg was ($r = 0,57$; $p < 0,01$).

Door middel van hiërarchische lineaire regressieanalyses is stapsgewijs de relatie van werkdruk tot de burn-outdimensies (hypothese 1), van zelfdistantie, zelftranscendentie en de E-factor tot de burn-outdimensies (hypothese 2) en van de interactie tussen werkdruk en zingeving tot de burn-outdimensies (hypothese 3) gemeten. De interactieterm 'werkdruk x zingeving' is berekend na centrering van de beide variabelen 'werkdruk' en 'zingeving' (Tabachnick & Fidell, 2001). Door middel van hiërarchische lineaire regressie is bovendien stapsgewijs de samenhang tussen werkdruk en de zingevingsdimensies bepaald (hypothese 4). Tabel 2 geeft een overzicht van de uitkomsten.

De samenhang tussen werkdruk en burn-out (hypothese 1) was als volgt. Werkdruk verklaarde 7% van de variantie van emotionele uitputting ($\beta = 0,36$; $p < 0,01$), maar bood geen significante verklaring van de varianties van mentale distantie ($\beta = -0,11$; $R^2 = 0,01$; $p \geq 0,05$) en ervaren competentie ($\beta = -0,04$; $R^2 = 0,00$; $p \geq 0,05$). Deze resultaten laten zien dat werkdruk alleen een positieve en significante samenhang had met emotionele

Tabel 1 Overzicht van de gemiddelde scores, standaarddeviaties, correlatie- en betrouwbaarheidscoëfficiënten van de numerieke variabelen.

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Leeftijd	45,95	9,06												
2 Dienstjaren	17,02	9,80	0,88**											
3 Werkdruk	24,24	6,89	0,05	0,04	(0,80)									
4 Zelfdistantie	38,00	4,89	0,10	0,10	-0,44**	(0,71)								
5 Zelftranscendentie	61,91	5,08	0,11	0,11	-0,46**	0,57**	(0,68)							
6 Vrijheid	47,21	8,09	-0,04	-0,04	-0,63**	0,64**	0,67**	(0,84)						
7 Verantwoordelijkheid	57,40	9,28	0,05	0,04	-0,67**	0,63**	0,64**	0,80**	(0,85)					
8 P-factor	99,91	8,85	0,12*	0,11	-0,51**			0,74**	0,72**	(0,80)				
9 E-factor	104,60	16,52	0,01	0,00	-0,69**	0,67**	0,69			0,77**	(0,91)			
10 Uitputting	15,42	7,76	-0,01	0,00	0,60**	-0,48**	-0,48**	-0,58**	-0,57**	-0,54**	-0,61**	(0,89)		
11 Distantie	5,67	3,34	-0,01	-0,02	0,40**	-0,47**	-0,46**	-0,46**	-0,47**	-0,53**	-0,49**	0,45**	(0,70)	
12 Competentie	28,84	4,82	-0,01	-0,00	-0,41**	0,50**	0,51**	0,55**	0,52**	0,57**	0,57**	-0,33**	-0,37**	(0,79)

geen asterisk $p \geq 0,05$ * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Cronbachs Alfa's (betrouwbaarheidscoëfficiënten) staan tussen haakjes.

Tabel 2 Resultaten van de hiërarchische regressievergelijking voor de drie burnoutdimensies en werkdruk.

Burnout	Uitputting		Distantie		Competentie		Werkdruk	
	β	R^2	β	R^2	β	R^2	β	R^2
Werkdruk	0,36**	0,07**	-0,11	0,01	-0,04	0,00		
Zelfdistantie	-0,15*	0,01*	-0,26**	0,04**	0,22**	0,03**	0,05	0,00
Zelftranscendentie	0,12	0,01	-0,20**	0,02**	0,20**	0,02**	0,02	0,00
E-factor	-0,61**	0,38**	-0,50**	0,25**	0,58**	0,33**	-0,69**	0,48**
Werkdruk x zing.	-0,09	0,01	0,05	0,00	-0,08	0,01		
Multipale R		0,67		0,55		0,61		0,69
R ² -totaal		0,45		0,30		0,38		0,48
F-totaal		71,67**		38,30**		52,45**		245,25**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ β is de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt in de regressievergelijking van alle variabelen.De toename van R^2 voor de variabele in iedere stap is gebaseerd op de F-toets voor die stap.

uitputting. De samenhangen tussen de zingevingsdimensies en burn-out (hypothese 2) waren als volgt. Zelfdistantie verklaarde 1% van de variantie van emotionele uitputting ($\beta = -0,15$; $p < 0,05$), 4% van de variantie van mentale distantie ($\beta = -0,26$; $p < 0,01$) en 3% van de variantie van ervaren competentie ($\beta = 0,22$; $R^2 = 0,03$; $p < 0,01$). Zelftranscendentie bood geen significante verklaring van de variantie van uitputting ($\beta = 0,12$; $R^2 = 0,01$; $p \geq 0,05$), maar verklaarde wel 2 % van de variantie van distantie ($\beta = -0,20$; $p < 0,01$) en 2% van de variantie van competentie ($\beta = 0,20$; $p < 0,01$). De E-factor verklaarde 38% van de variantie van uitputting ($\beta = -0,61$; $R^2 = 0,38$; $p < 0,01$), 25% van de variantie van distantie ($\beta = -0,50$; $p < 0,01$) en 33% van de variantie van competentie ($\beta = 0,58$; $p < 0,01$).

Deze resultaten laten zien dat er significante negatieve samenhangen waren tussen de zingevingsdimensies en de burn-outdimensies uitputting en distantie, en significante positieve samenhangen tussen de zingevingsdimensies en de burn-outdimensie competentie. De samenhangen tussen de interactieterm van werkdruk en zingeving enerzijds en burn-out anderzijds (hypothese 3) waren als volgt. De interactieterm leverde geen significante verklaring voor de variantie van emo-

tionele uitputting ($\beta = -0,09$; $R^2 = 0,01$; $p \geq 0,05$), noch voor die van distantie ($\beta = 0,05$; $R^2 = 0,00$; $p \geq 0,05$), noch voor die van competentie ($\beta = -0,08$; $R^2 = 0,01$; $p \geq 0,05$). Deze resultaten laten zien dat de interactieterm met geen van de burn-outdimensies een significante samenhang vertoonde. De samenhangen tussen de dimensies van zingeving en werkdruk (hypothese 4) waren als volgt. Zelfdistantie leverde geen significante verklaring van de variantie van werkdruk ($\beta = 0,05$; $R^2 = 0,00$; $p \geq 0,05$). Zelftranscendentie evenmin ($\beta = 0,02$; $R^2 = 0,00$; $p \geq 0,05$). De E-factor verklaarde daarentegen 48% van de variantie van werkdruk ($\beta = -0,69$; $p < 0,01$). De resultaten laten zien dat werkdruk alleen met de E-factor een significante en negatieve samenhang vertoonde.

3.2 Vergelijking met eerder onderzoek

De absolute waarden van de scores op werkdruk en de burn-outscales zijn vergeleken met die uit eerder onderzoek bij hervormde (Evers & Tomic, 2003) en gereformeerde (Tomic *et al.*, 2004) predikanten. De schalen voor werkdruk kwamen grotendeels overeen, alleen verschilde het aantal items. Het onderzoek onder hervormde predikanten bevatte zes items, in het onderzoek onder gereformeerde

Tabel 3 Gemiddelde scores en standaarddeviaties van werkdruk en burnoutdimensies bij orthodox gereformeerde predikanten, vergeleken met die van Hervormde en Gereformeerde predikanten.

			Hervormde predikanten			Gereformeerde predikanten		
	M	SD	M	SD	M	M	SD	M
Werkdruk	21,66	6,35	19,68		1,98**	16,89	5,68	4,77**
Uitputting	15,42	7,76	14,42	7,37	1,00*	13,81	6,82	1,61**
Distantie	5,67	3,34	4,76	3,11	0,91**	4,98	3,10	0,69**
Competentie	28,84	4,82	26,62	4,97	2,22**	26,4	5,00	2,44**

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

predikanten is daar één item aan toegevoegd en daaraan is in het huidige onderzoek weer een item toegevoegd. De scores zijn geharmoniseerd door uit te gaan van de zeven items in het gereformeerde onderzoek. Van het huidige onderzoek is het achtste item weggelaten en van het hervormde onderzoek is de gemiddelde score vermenigvuldigd met 7/6. Vooraf werd aan de gemiddelde somscores uit beide eerdere onderzoeken één punt toegevoegd, omdat de schaal van nul tot vijf liep, en niet, zoals in het huidige onderzoek, van een tot zes. Tabel 3 geeft een overzicht van de vergelijking tussen de aldus bewerkte resultaten. In het onderzoek onder hervormden kwam de gemiddelde waarde voor werkdruk uit op 19,68, onder gereformeerden op 16,89 ($SD = 5,86$) en in het huidige onderzoek op 21,66 ($SD = 6,35$). De waarden voor uitputting waren in het onderzoek onder hervormden en gereformeerden respectievelijk 14,42 ($SD = 7,37$) en 13,81 ($SD = 6,82$), voor distantie 4,76 ($SD = 3,11$) en 4,98 ($SD = 3,10$), en voor competentie 26,62 ($SD = 4,97$) en 26,4 ($SD = 5,00$). Enkelvoudige t-toetsen om na te gaan of de verschillen significant zijn, gaven de volgende uitkomsten: de vergelijking met hervormden op werkdruk: $t(277) = 5,20$ ($p < 0,01$); op uitputting: $t(279) = 2,16$ ($p < 0,05$); op distantie: $t(279) = 4,57$ ($p < 0,01$) en op competentie: $t(277) = 7,69$ ($p < 0,01$); de vergelijking met gereformeerden op werkdruk: $t(277) = 12,53$ ($p < 0,01$); op uitputting: $t(279) = 3,48$ ($p < 0,01$); op distantie: $t(279) = 3,47$ ($p < 0,01$) en op competentie $t(277) =$

8,45 ($p < 0,01$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat de gemiddelde waarden in het huidige onderzoek alle significant hoger zijn.

4 DISCUSSIE

De correlatie tussen werkdruk en de burn-outdimensies was significant (Tabel 1). Hiermee blijft de eerste hypothese dat een grotere werkdruk tot hogere burn-outscores leidt, onaangetast. Het onderzoek bevestigt daarmee de samenhang tussen werkdruk en burn-out, zoals die al eerder is vastgesteld zowel in het algemeen (Schaufeli & Dierendonck, 2000) als in het bijzonder bij predikanten (Evers & Tomic, 2003; Tomic *et al.*, 2004). De regressievergelijking laat echter zien dat de door werkdruk verklaarde variantie van uitputting beperkt was (7%), en die van distantie en competentie was zelfs te verwaarlozen (Tabel 2).

De tweede hypothese, namelijk dat hogere scores op de vier dimensies van zingeving leiden tot minder burn-outklachten, werd bevestigd, met uitzondering van de bijdrage van zelftranscendentie aan de verklaarde variantie van de burn-outdimensie uitputting. Die bleek niet significant. De door de E-factor verklaarde variantie was daarentegen aanzienlijk: die verklaarde 24,7 tot 37,5% van de variantie in de subdimensies van burn-out. Deze conclusie spoort met de bevindingen van Nindl (2001) en Pines (2004), dat existentiële zingeving die geworteld is in het bestaan mensen minder vatbaar maakt voor burn-out. De theorie van Frankl (1978) en Län-

gle (2003b) voorspelt dat een grotere mate van existentiële zingeving, ontleend aan het bestaan, het risico op burn-out vermindert. Dat wordt door dit onderzoek bevestigd. Een voorbehoud moet worden gemaakt voor de richting van de beïnvloeding. Het onderzoek toont niet strikt aan dat een hogere mate van zingeving de oorzaak is van minder burn-outklachten. Het is ook denkbaar dat omgekeerd een grote mate van burn-outklachten een verminderde zingeving tot gevolg heeft, of dat er een wisselwerking optreedt. Misschien is het laatste wel het meest aannemelijk. Dit zou nader onderzocht moeten worden.

De derde hypothese, namelijk dat hogere scores op de zingevingdimensies de invloed van werkdruk op de burn-outscores verkleinen, werd niet bevestigd. De scores op existentiële zingeving hadden geen modererend effect op de samenhang tussen werkdruk en burn-out. Dit gold met betrekking tot alle burn-outdimensies: emotionele uitputting, mentale distantie en ervaren competentie.

De vierde hypothese, die veronderstelt dat hogere scores op de zingevingdimensies tot vermindering van de werkdruk leiden, werd bevestigd. De (negatieve) correlaties zijn significant (Tabel 1). De regressieanalyses laten zien dat de verklaarde variantie geheel voor rekening van de E-factor kwam (Tabel 2). Ook hier is geen bewijs geleverd van de richting van de invloed, maar de matigende invloed van zingeving op werkdruk is wel het meest plausibel. Ten eerste is hiervoor een conceptueel argument aan te voeren. De existentiële zingeving die gemeten werd, is niet van het werk afhankelijk, maar ligt op een dieper niveau dan werk en werkdruk (Längle *et al.*, 2003). Ten tweede is er een empirisch argument te ontleenen aan een onderzoek van Lawler en Younger (2002), dat de relatie tussen spiritualiteit en fysieke stressklachten heeft gemeten. Spiritualiteit werd omschreven als een bron van betekenis, doel en richting in het leven. Het ligt dicht bij existentiële zingeving en heeft doorgaans een langere voorgeschiedenis dan werkdruk. In het genoemde onderzoek bleek tussen beide een significant negatief verband te bestaan. Dat wijst op een matigende invloed van spiritualiteit op stressbeleving. Analooeg daaraan mag worden aangenomen dat existentiële zingeving een matigende invloed heeft op werkdruk.

Achteraf is het een gouden greep gebleken om bij het onderzoek naar de relatie van existentiële zingeving en burn-out ook ervaren werkdruk te betrekken. Daardoor zijn samenhangen aan het licht gekomen die nog niet eerder in de literatuur zijn gesignaleerd en waarvan de sterkte van tevoren niet werd vermoed. Existentiële zingeving bleek veel sterker met burn-out verband te houden dan werkdruk. De correlaties tussen werkdruk en de burn-outdimensies waren weliswaar hoog (Tabel 1), maar dit vertaalde zich slechts in een beperkte, door werkdruk verklaarde variantie van uitputting en geen significante, door werkdruk verklaarde variantie van de beide andere burn-outdimensies (Tabel 2). De oorzaak daarvan kwam aan het licht, toen de correlaties tussen werkdruk enerzijds en de burn-outdimensies uitputting, distantie en competentie anderzijds werden gecontroleerd voor de E-factor. Piersons Correlatiecoëfficiënt tussen werkdruk en uitputting bleek daardoor te dalen van 0,60 naar 0,33 ($p < 0,01$). Die tussen werkdruk en distantie en tussen werkdruk en competentie bleken zelfs hun significantie te verliezen. Zij liepen respectievelijk terug van 0,40 naar 0,09 ($p \geq 0,05$) en van -0,41 naar -0,04 ($p \geq 0,05$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat de aanvankelijke waarden van de correlatiecoëfficiënten tussen werkdruk en de burn-outdimensies voor een groot deel door de E-factor werden veroorzaakt. De correlaties tussen werkdruk enerzijds en distantie en competentie anderzijds waren spurieus.

Dat de eerste hypothese slechts ten dele en de derde hypothese in het geheel niet werd bevestigd, hangt samen met de bevestiging van de vierde hypothese, waarin wordt gesteld dat hogere scores op de zingevingdimensies tot vermindering van de werkdruk leiden. Dit bleek ruimschoots op te gaan voor de E-factor. De uitkomsten met betrekking tot de eerste en de derde hypothese worden waarschijnlijk verklaard door het feit dat de gemeten werkdruk de ervaren werkdruk is. Een hoge mate van existentiële zingeving heeft tot gevolg dat een geringe werkdruk wordt ervaren, ook al wordt er veel werk verzet. Vandaar dat de invloed van existentiële zingeving op burn-out veel groter was dan die van werkdruk (eerste hypothese). En indien als gevolg van een hoge mate van zingeving de ervaren werkdruk gering is, is een tempering van de

invloed van hoge werkdruk (derde hypothese) nauwelijks aan de orde.

De samenhangen tussen de meeste dimensies van existentiële zingeving enerzijds en werkdruk en de burn-outdimensies anderzijds sporen met de verwachtingen. Daaraan kan men een argument ontleenen voor de stelling dat de existentieschaal een valide meetinstrument is. Voor een zo jong meetinstrument is dat een waardevolle constatering.

De hogere gemiddelde scores op werkdruk en burn-out in het huidige onderzoek vergeleken met de beide onderzoeken onder hervormde (Evers & Tomic, 2003) en gereformeerde (Tomic *et al.*, 2004) predikanten is opmerkelijk, omdat de gemiddelde grootte van de gemeenten in het huidige onderzoek kleiner is. Deze verschillen kunnen helaas niet met behulp van de rol van existentiële zingeving worden verklaard. In die andere onderzoeken is existentiële zingeving immers niet onderzocht. Wel kunnen allerlei factoren die in paragraaf 1.2 zijn genoemd, een bijdrage leveren aan de verklaring van de hogere scores op werkdruk en de burn-outdimensies juist bij predikanten in kleinere kerken. In kleinere gemeenten zijn de lijnen korter. De noodzaak om verantwoordelijkheden formeel duidelijk te regelen wordt minder gevoeld, zodat de predikant eerder als vangnet functioneert voor taken die blijven liggen, met als gevolg rolonduidelijkheid en roloverlading. Bij emotionele problemen staat de predikant dicht bij de mensen, zodat de emotionele belasting groter is. Bovendien moeten predikanten in de hier onderzochte kerken vaker per zondag twee verschillende preken maken. In de beide eerdere onderzoeken scoorde het maken van preken hoog als moeilijke taak. Verzwaring van deze taak kan leiden tot een grotere werkdruk en tot toename van de uitputting. Het ligt voor de hand de hogere score op mentale distantie terug te voeren op de hogere score op emotionele uitputting. Toch lijdt de gemiddelde score op ervaren competentie niet onder de hogere gemiddelde scores op werkdruk, uitputting en distantie. Integendeel: die score is in het huidige onderzoek hoger. Het zou kunnen zijn dat in de kleinere kerken de achting voor de predikant gemiddeld hoger is dan in de grotere kerken. Dat kan leiden tot een gunstiger zelfbeeld bij de predikant. Er zijn echter

geen empirische gegevens om deze verklaring te staven.

Vanwege het grote belang van de determinant existentiële zingeving bij het optreden van burn-out bij predikanten is het de moeite waard om bij de preventie van burn-out aandacht te geven aan de bevordering van existentiële zingeving. Daartoe kan gebruik worden gemaakt van de opleiding en de nascholing van predikanten, in de vorm van supervisie en intervisie, ten behoeve van persoonlijke vorming en verdieping. Dat kan ertoe bijdragen dat veel persoonlijk leed en grote problemen binnen gemeenten worden tegengegaan. De vier subdimensies zelfdistantie, zelftranscendentie, vrijheid en verantwoordelijkheid bieden goede aanknopingspunten voor een interventieprogramma. Het is zelfs te verwachten dat oefening in deze dimensies positieve gevolgen heeft op andere determinanten ter bestrijding van burn-out, zoals persoonlijkheid, assertiviteit en coping (Kundi *et al.*, 2003; Längle *et al.*, 2003; Wagenvoort *et al.*, 1998), en dat de predikanten daardoor rolonduidelijkheid en emotionele nabijheid beter leren hanteren.

Het onderzoek had enkele tekortkomingen. Allereerst is er de algemene tekortkoming van surveyonderzoek, dat de richting van de causale verbanden niet aan het licht komt. Daarvoor zou experimenteel onderzoek nodig zijn, maar dat is niet eenvoudig. Een tweede tekortkoming betreft de existentieschaal. De Nederlandse vertaling daarvan is niet gevalideerd. Ook zijn sommige formuleringen voor meer dan een uitleg vatbaar. Bij 'Als ik ziek ben, weet ik niet wat ik met mijn tijd moet doen' maakt het nogal wat verschil of men aan een griepje denkt of aan 40 graden koorts. Een item als 'In mijn leven is niets echt perfect, want alles heeft zijn voors en tegens' bedoelt aan te geven dat er in het leven niets is waar de respondent echt vol van is, waar hij helemaal door gegrepen wordt. Het wordt echter gemakkelijk opgevat als een uitdrukking van eigen onvolkomenheid. Calvinistische theologen zijn daarvan doorgaans zo diep overtuigd, dat zij een waarde invullen die precies het tegendeel is van de waarde die voor hen bij de eigenlijke bedoeling van het item past.

Bovendien zijn de items overwegend negatief gesteld. Dat kan antwoordtendenties uitlokken. Eén respondent gaf als commentaar: 'Ik baal van de

pessimistische sfeer rondom dit prachtige beroep. Ietwat vreemde vragenlijst, die tamelijk sturend is één bepaalde richting op'. Daaraan is ook de serie vragen over werkdruk debet, maar de existentieschaal vormt toch wel de hoofdmoot.

De resultaten geven aanleiding om in verschillende richtingen voortgaand onderzoek te verrichten. De existentieschaal is een bruikbaar meet-instrument gebleken. Daarom is het de moeite waard haar factoranalytisch nader te onderzoeken, haar te verfijnen en voor de Nederlandse vertaling normgegevens te ontwikkelen. Voor de praktische bruikbaarheid zou een kortere lijst wenselijk zijn. Verder vormt de opmerkelijke uitslag een sterk pleidooi om in het burn-outonderzoek de samenhang tussen werkdruk en existentiële zingeving en de invloed daarvan op de burn-outdimensies te onderzoeken bij andere beroepen. Ook verdient het aanbeveling de relatie tussen zingeving en andere determinanten van burn-out, zoals persoonlijkheid, assertiviteit en coping (Wagenvoort *et al.*, 1998; Tomic *et al.*, 2004) op te helderen. Daarin zou het onderzoek van Längle *et al.* (2003) en Kundi *et al.* (2003) worden voortgezet, die positieve samenhangen hebben gemeten tussen existentiële zingeving en geestelijke gezondheid, openheid, autonomie en zelfwaardering, een matige negatieve correlatie met neuroticisme, en nauwelijks enige samenhang met extraversie. Ten aanzien van predikanten is het de moeite waard de relaties tussen ervaren werkdruk, rolonduidelijkheid, emotionele nabijheid, existentiële zingeving en de grootte van de gemeente nader te onderzoeken, in het licht van de opmerkelijke uitkomst dat de werkdruk in de kerken met gemiddeld kleinere gemeenten hoger is dan in kerken met gemiddeld grotere gemeenten.

REFERENTIES

- Alblas, G., Lahey, W., Staaldin, E. van, & Tomic, W. (2001). *Burnout bij Nederlands-herformde predikanten*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Babbie, E.R. (2004). *The Practice of Social Research*. 10th Edition. Belmont: Thomson / Wadsworth.
- Biewenga, M.H.T. (red.) (2004). *Informatieboekje voor de Nederlands Gereformeerde Kerken*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn.
- Brouwer, R. (1995). *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar de professionalisering van het hervormde predikantschap*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Brouwers, A. & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Arbeidsomstandigheden: werk en gezondheidsaspecten. [Internet]. Available: <http://statline.cbs.nl> [March 18, 2004].
- Dam, G. van (1998). Waarop lopen (beginnende) predikanten vast? *Praktische Theologie*, 25, 486-496.
- Evers, W. & Tomic, W. (2003). Burnout among Dutch Reformed pastors. *Journal of Psychology and Theology*, 31, 329-338.
- Evers, A., Vliet-Mulder, J.C. van & Groot, J.C. (2000). *Documentatie van tests en testresearch in Nederland I: Testbeschrijvingen*. Assen: Van Gorcum.
- Frankl, V.E. (1978). *De zin van het bestaan. Een inleiding tot de logotherapie*. Rotterdam: Kooyker.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *The Journal of Social Issues*, 30, 1, 159-165.
- Hall, T.W. (1997). The personal functioning of pastors: A review of empirical research with implications for the care of pastors. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 240-253.
- Horn, J. van, Caljé, D., Schreurs, P. & Schaufeli, W. (1997). Stress en burnout bij docenten. Een literatuuroverzicht. *Gedrag en Organisatie*, 10, 5, 247-256.
- Kant, I.J., Jansen, N.W.H., Amelsvoort, L.G.P.M. van, Mohren, D.C.L. & Swaen, G.M.H. (2004). Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag en Organisatie*, 17, 1, 5-17.
- Kuiper, J.H. (Ed.) (2004). *Handboek 2004 van de Gereformeerde Kerken in Nederland*. Bedum: Print Media.
- Kundi, M., Wurst, E. & Längle, A. (2003). Existential analytical aspects of mental health. *European Psychotherapy*, 4, 1, 87-96.
- Längle, A. (2003a). The art of involving the person: Fundamental existential motivations as the structure of the motivational process. *European Psychotherapy*, 4, 1, 25-36.

- Längle, A. (2003b). Burnout: Existential meaning and possibilities of prevention. *European Psychotherapy*, 4, 1, 107-121.
- Längle, A., Orgler, C. & Kundi, M. (2003). The Existence Scale. A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfilment. *European Psychotherapy*, 4, 1, 135-146.
- Lawler, K.A. & Younger, J.W. (2002). Theobiology: An analysis of spirituality, cardiovascular responses, stress, mood, and physical health. *Journal of Religion and Health*, 41, 4, 347-362.
- Linden, G.P.M. van der, Soeters, R.W.J. & Velema, H.J.Th. (red.) (2004). *Jaarboek van de Christelijke Gereformeerde Kerken in Nederland*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn / Van Brummen.
- Loewenthal, K.M. (2001). *An Introduction to Psychological Tests and Scales*. 2nd Edition. Hove: Psychology Press.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 19-32). Washington DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Nindl, A. (2001). Zwischen existentieller Sinnerfüllung und Burnout. *Existenzanalyse*, 1, 15-23.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition. New York: McGraw-Hill.
- Pines, A.M. (1993). Burnout: An Existential Perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek. (Eds.), *Professional Burn-out: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 33-51). Washington DC: Taylor & Francis.
- Pines, A.M. (2000). Treating career burnout: A psychodynamic existential perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 5, 633-642.
- Pines, A.M. (2004). Why are Israelis less burned out? *European Psychologist*, 9, 69-77.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Rijk, C.E.F. & Tomic, V. (2002). *Een studie naar burnout onder gereformeerde predikanten*. Open Universiteit Nederland. [Internet]. Available <http://www.ou.nl/wpo-psy/burnoutPred.pdf> [April 6, 2004; accessible through [www/google.nl: werkdruk predikanten vragenlijst](http://www.google.nl: werkdruk predikanten vragenlijst)].
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Burnout en bevlogenheid. In W. Schaufeli, A. Bakker & J. de Jonge (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 295-309). Houten / Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (2000). *UBOS. Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W.B., Eijnden, R.J.J.M. van den & Brouwers, H.M.G. (1994). Stress en burnout bij penitentiaire inrichtingswerkers. De rol van sociaal-cognitieve factoren. *Gedrag en Organisatie*, 7, 4, 216-224.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London / Philadelphia: Taylor & Francis.
- Swart, T., Fourie, C.M. & Scheepers, H.F. (2000). Aspecte van uitbranding by predikante van die NG Kerk: 'n Teoretiese oorsig. *Nederduits Gereformeerde Teologiese Tydskrif*, 41, 3 en 4, 336-349.
- Swart, T., Fourie, C.M. & Scheepers, H.F. (2001). Aspecte van uitbranding by predikante van die NG Kerk in die Sinode van Suid-Transvaal (1997-1999): Enkele empiriese bevindings. *Nederduits Gereformeerde Teologiese Tydskrif*, 42, 1 en 2, 89-100.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition. Boston etc.: Allyn and Bacon.
- Tomic, W., Tomic, D.M. & W.G.J. Evers (2004). A question of burnout among Reformed Church ministers in The Netherlands. *Mental Health, Religion & Culture*, 7, 3, 225-247.
- Velema, J.H. (1992). *Wie zijn wij? Plaats van, informatie over, kijk op de Christelijke Gereformeerde Kerken*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn.
- Wagenvoort, M.A., Yperen, N. van, Hoogduin, C.A.L. & Schaap, C.P.D.R. (1998). Persoonsonmerken en burnout. De mediërende rol van coping-stijl. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 53, 128-143.

- Website Christelijke Gereformeerde Kerken. [Internet]. Available: <http://www/cgk.nl>.
- Website Gereformeerde Kerken (Vrijgemaakt). [Internet]. Available: <http://www/gkv.nl>.
- Website Nederlands Gereformeerde Kerken. [Internet]. Available: <http://www/ngk.nl>.
- Yui-kee, C. & Tang, C.S. (1995). Existential correlates of burnout among mental health professionals in Hong Kong. *Journal of Mental Health Counseling*, 17, 2, 220-229.